

法政大学学術機関リポジトリ
HOSEI UNIVERSITY REPOSITORY

伝統文化専門職のキャリア形成：能楽師の事例

著者	西尾 久美子
出版者	法政大学イノベーション・マネジメント研究センター
雑誌名	イノベーション・マネジメント
巻	13
ページ	27-45
発行年	2016-03-31
URL	http://hdl.handle.net/10114/13975

<論文>

伝統文化専門職のキャリア形成

－能楽師の事例－

西尾久美子

要旨

本研究は、650年以上継続する能楽という日本の伝統文化を支える専門職「能楽師」の人材育成を事例に取り上げ、高度なスキルを継承・育成する専門職のキャリア形成のプロセスについて明らかにすることを目的とする。

能楽師の人材育成では、各流儀の師弟関係を基盤に指導育成が行われ、技能形成に応じた楽曲を舞台上で披露するため、被育成者の技能発揮の状況や評価が明示され、専門職間で共有される。そして、能楽師のキャリア形成には、明確なキャリアの節目となる楽曲があること、キャリア形成のプロセスに応じた指導方法や能力発揮の場が選択されること、キャリア形成に応じて専門職同士の関係性を活用して多様な能力発揮の場を専門職自らが設定すること、という3つの特色があることが明らかになった。

キーワード：伝統文化、能楽、専門職、キャリア、キャリアの節目

Abstract

This research clarifies characteristics of career development in the Japanese traditional culture of Noh. Noh was built on the achievements of Kanami and Zeami in the 14th century. Nohgakushi, professional players of Noh, are participants in Japanese traditional masked dance-drama. Their skills and techniques are usually passed down orally from master to student in an apprentice system having traditional relationships.

Their career path is clearly defined. Personnel training is by a system based on career development. They have to play special compositions at turning points in their career. Then they work in cooperation with other Nohgakushi to obtain opportunities to play those compositions. As a result, their skills and technique level become clear in their community.

Keywords: Japanese traditional culture; Noh; professional; career; turning point of career

1. はじめに

安定した雇用環境下で働き続けることが難しくなり、専門的な知識や技能を有するプロフェッショナル的な働き方を求める機運が高まっている。例えば、いざという時のため、あるいは就職のために、資格取得を目指す人が多いことから明らかである。

しかし、専門的な知識や技能を有することが、専門職として円滑なキャリア形成につな

がるとは、単純には言い切れない。例えば、新人や若手の段階では、専門職で構成される組織に馴染みながら、現場で必要とされる技能を獲得することが必要であろう。中堅になれば、さらに高いレベルの技能を磨くだけでなく、専門職によって構成されるチームを統括して複雑な業務を担うことが求められる。また、ベテランになれば、組織の中で責任者としての役割を果たすと同時に、専門的な知識や技能を効率的に継承する役割も担わなければならないだろう。このように、専門的な知識や技能がある専門職にも、キャリア形成に応じた課題があることは容易に想定できる。

したがって、専門職の技能継承・育成とキャリア形成にともなう課題やそれに対処する育成指導方法や仕組みを明らかにすることは、組織にとっては高い技能や知識を有する人的資源を有効活用することにつながり、個人にとっては自らの専門性を磨きより高いパフォーマンス発揮を目指して働くことができる、社会的に重要な課題である。

このような専門職のキャリア形成に関する研究として、現代の若者を伝統文化専門職である京都花街の芸舞妓として育成する事例を探究した西尾（2007a, 2007b）がある。西尾（2007a）は、未経験でかつ京都花街に地縁や血縁がない10代半ばの少女たちが、擬似家族関係を通じて短期間に伝統文化のコミュニティになじみ、地域ごとに複数の関連事業者の連携により運営される教育機関で必要とされる基礎技能を獲得し、OJTを通じて数年間で一人前になるキャリア形成のプロセスを発見事実として提示した。さらに、西尾（2007b）は、地縁や血縁によるつながりを重視すると思われがちな伝統文化の共同体に、10代半ばの京都以外の出身者の舞妓希望者がこの40年以上にわたり組み入れられ、多様な関連事業者や顧客との関係性の中でキャリア形成されていく「関係性を通じたキャリア形成」という考え方を提示し、この指導育成ための関係性は、芸舞妓が提供するおもてなしサービスについて顧客側から評価を得るためにも機能していることを明らかにした。

西尾（2007a, 2007b）の研究成果から、芸舞妓という伝統文化専門職の育成では、被育成者の所属先の組織と業界関係者、さらに伝統文化を共有する顧客を含む多様な関係者が新人のキャリア形成にかかわるという特色があり、舞妓という初期キャリアの数年間に基礎的な専門技能を獲得させ、数年後に一人前の専門職である芸妓として独立できるような高度な専門技能の獲得を促す、キャリア・パスの明確さと円滑なキャリア形成のプロセスがあることがわかる。京都花街では擬似家族関係を基盤に新人が受け入れられているため、非合理的な人材育成がされているように思われがちであるが、現代の若者を受け入れ技能を継承・育成していく伝統文化専門職の育成の過程は、意外にもキャリア論の枠組みから説明できるものであった。

そこで、本研究では、伝統文化の専門職の技能継承・育成とキャリア形成について探究するために、14世紀半ばに観阿弥・世阿弥親子によって確立され約650年続く「能楽」を事例に取り上げる。伝統文化である能楽を担う能楽師¹のキャリア形成の特色を明らかにし、長期間専門職として能力発揮し、さらに現代の若者を専門職に育成することができるキャリア形成を促す仕組みについても検討する。

¹ 能楽師には定年はなく、現役である限りは舞台に立ち、後進の指導育成も行う専門職である。

2. 先行研究のレビューと研究課題

2.1 キャリア

キャリアに関する定義として広く知られている Hall (1976) の定義は、「The career is the individually perceived sequence of attitudes and behaviors associated with work-related experiences and activities over the span of the person's life」(Hall, 1976 : p.4) である。彼の定義の特色は、「キャリアとは、あるひとの生涯にわたる期間における、仕事関連の諸経験や諸活動と結びついた態度や行動における個人的に知覚された連続である」(金井, 2002 : p.134) と翻訳されているように、生涯にわたる長期間の時間の流れと、その時間の流れの中で仕事関連の経験と結びつく態度や行動を個人がひとつのつながりとして認知するというところにポイントがあると考えられる。

また、Feldman (1988) の定義も「sequences of jobs individuals hold over their work lives」(Feldman, 1988: p.1) と、生涯にわたる長期間の時間の流れと、その時間の流れの中で連続して生じることに着目している。つまり、Hall (1976) や Feldman (1988) という有名なキャリアの定義の要諦は、仕事関連の経験と結びつく態度や行動を個人がひとつのつながりとして認知するという点にある。

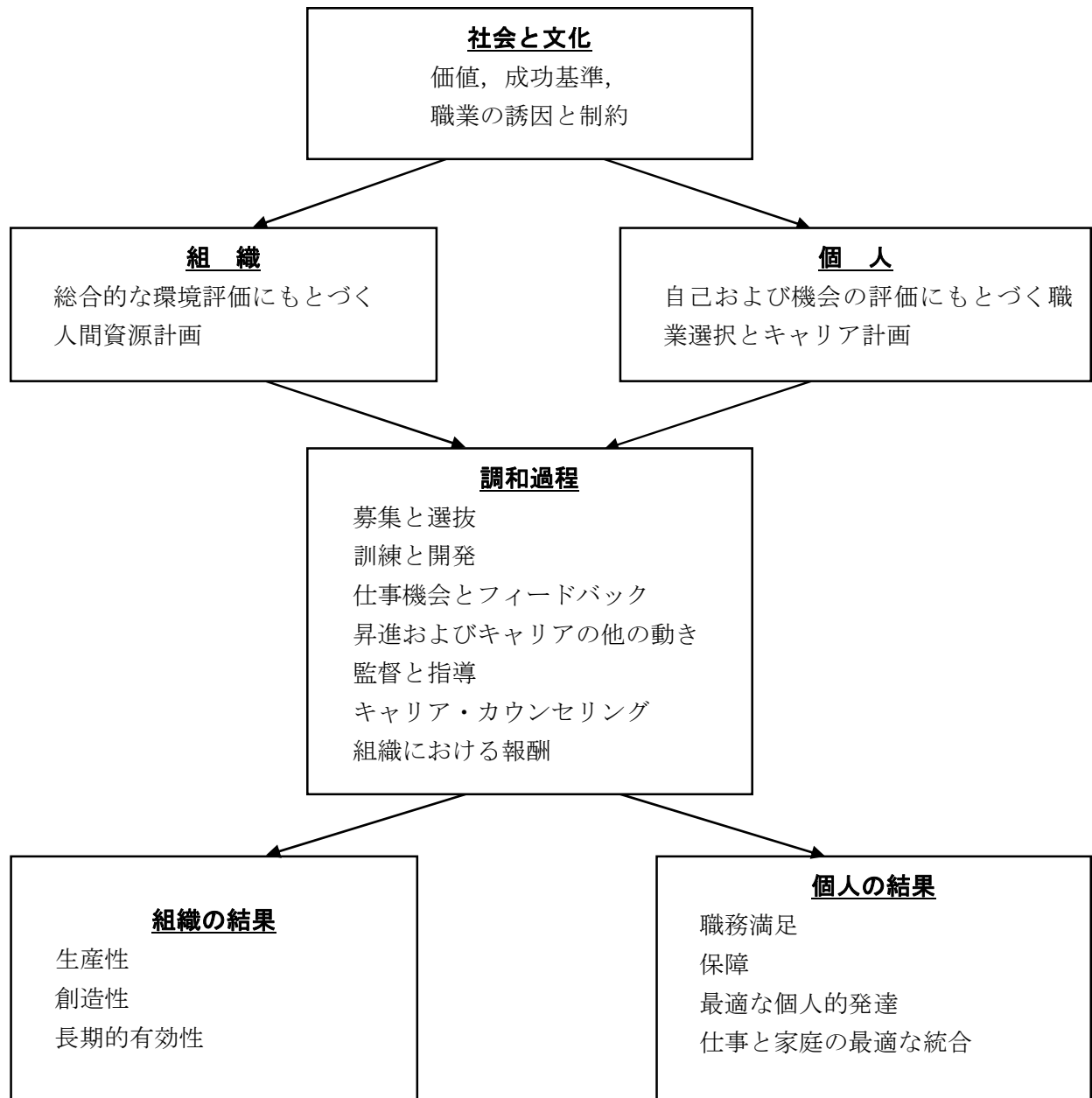
このキャリアの概念における時の経過に焦点をあて、「キャリア開発の視点の本質は、時の経過にともなう個人と組織の相互作用に焦点がある」と、キャリア形成は個人側だけの努力で成し遂げられるものではなく、組織側からの働きかけがあって成り立つもの、つまり組織と個人との調和過程を経て形成されることを明らかにしたのが、Schein (1978) である。

そして、図1「人間資源の計画と開発 (HRPD) : 基本モデル」(Schein, 1978 : 邦訳 p.3) が示すように、キャリア形成にあたっては、組織側の計画と形成の過程の基本的なモデルを明らかにし、そのうえで、このモデルを継時的な枠組みで捉えることが必要であると、Schein (1978) は指摘する。

金井 (2002) は、仕事経験に付随する諸経験が通常は約 40 年という長期にわたるため、キャリア形成の過程にはいくつかの節目的な経験があることに着目し、キャリアについて、「キャリア＝成人になってフルタイムで働き始めて以降、生活ないし人生 (life) 全体を基盤にして繰り広げられる長期的な (通常は何十年にも及ぶ) 仕事生活における具体的な職務・職種・職能での諸経験の連続と、(大きな) 節目での選択が生み出していく回顧的意味づけ (とりわけ、一見すると連続性が低い経験と経験の間の意味づけや統合) と、将来構想・展望のパターン」(金井, 2002 : p.140) と、定義している。さらに、金井 (2002) は、この節目をデザインすることの重要性を指摘する。

これらの先行研究から、キャリアが長期的な時間展望を持つ概念で、その時間の流れの間に所属組織と個人との間に何等かの調和プロセスがあること、さらにキャリア形成には時間軸とともに積み重なる仕事経験だけでなくキャリアの節目での選択も大きな意味を持つことがわかる。したがって、円滑なキャリア形成をするためには、個人側の節目での選択や回顧的意味づけと将来構想や展望が重要であること、それと同時に個人と組織の相互作用も必須であり、長期間にわたる調和過程をどのように進めるのかという課題があることがわかる。したがって、長期的なキャリア形成について分析する際には、個人の側に照

図1 人間資源の計画と開発（HRPD）：基本モデル



（出所）Schein（1978）より引用。

射するだけでなく、組織側の人材育成に関する取り組みや仕事の機会といった点にも着目する必要があるといえる。

また、キャリア形成の先行研究には、本人と本人をとりまく周囲の他者との関係性に注目するものが多い。例えば、Hall（1976）は、「キャリアは他者との関係性の中で形成される」ことを指摘している。そして、メンターやコーチングなどキャリア形成途上にある被育成者と、そのキャリア形成を手助けする育成者という、個人対個人の関係に着目するものだけでなく、個人のキャリア形成にかかわる複数の関係者との関係を取り上げるものがある。Kram（1985）は、メンター＝プロテジェ関係を中心的に考えている一方で、組織の

中の誰もが良きメンターに恵まれるわけではなく、時として上司以外の人物がキャリア形成を支援することもあると指摘している。また、個人はたった一人の垂直的な関係を持ったメンターによってその発達を支援されているのではなく、同僚、家族、友人といったインフォーマルなものも含む多様な人間関係のネットワークの支援を受けてキャリアを発達させていると指摘し、そのような現象を「関係性の布置 (relationship constellation)」と呼んだ。

さらに、Higgins & Kram (2001) は“Developmental Network (デベロップメンタル・ネットワーク、以下 DN と略)” という概念を新たに提唱している。そこで彼女らは、垂直的な二者関係だけでなく、発達を支援する複数の人間関係を多角的に見る視点を提供しており、職場や組織の外にある他者との人間関係も視野に入れている。この DN とは、「プロテジェのキャリア促進に関心を持ち、プロテジェが発達の支援を提供してくれる人であると名前をあげた人々によって形成された、エゴセントリック (自分を中心とする) なネットワーク」(Higgins & Kram, 2001 : p.268、() 内は筆者補記) と定義されている。

つまり、成長途上にある未熟な人物にとって、自分のキャリア形成に関心を持ってくれており、実際にその支援を提供してくれていると認識している周囲の人たち (直属上司や先輩や同僚など) によって構成された、自分を中心とするネットワークが、キャリア形成に機能することがあるという指摘である。このように、キャリア形成を考えるときには、周囲との関係性 (ときにはその関係性は 1 対 1 に限定されるものではなく、個人に認知されるキャリア形成を促す複数の人間によって構成されるもの) に、着目する視点も重要である。

2.2 能楽師の人材育成

14 世紀半ばに能楽の礎を父観阿弥 (1333-84) とともに作った世阿弥 (1363-1443?)²は、『風姿花伝』³という有名な書物の中に「年来稽古条々」(生涯にわたる能の稽古の心得) という技能育成に関する項目を記述している。この中で世阿弥は、生涯にわたって能楽に携わる人間の道のりを年齢に応じて 7 つの段階 (第 1 段階 : 7 歳 (幼年期) より、第 2 段階 : 12、3 歳より (少年期)、第 3 段階 : 17、8 歳より (変声期)、第 4 段階 : 24、5 歳より (青年期)、第 5 段階 : 34、5 歳より (壮年期)、第 6 段階 : 44、5 歳より (初老期)、第 7 段階 : 50 有余 (老年期)) に区分し、それぞれの時期に育成者や被育成者が気を付けるべき点をまとめている。

そこで、世阿弥の著作『風姿花伝』の現代語訳 (竹本訳注, 2009) をもとに、これらの段階ごとに特色をまとめると、初期の第 1 と第 2 の段階に、具体的な指導育成方法とどのような舞台に立たせるべきかという技能発揮の場についての記述があり、キャリア形成の初期に、育成する側のかかわりが重要であると世阿弥が考えていたことがわかる。第 3 段階では変声期という身体の変化に直面してモチベーションが低下することをあげ、この節目での対応が一生を決めることになると、キャリアの節目の重要性を指摘している。キャリアの中期の第 4 段階は、技能を身につけるうえで大きな節目を迎える時期であり、自分

² 世阿弥の生涯は、増田 (2015) に詳しい。

³ 亡父観阿弥の遺訓に基づいたとするが、実質は著者独自の芸論を多岐にわたって展開、集大成した能楽伝書 (小林・西・羽田, 2012 : p.764)。

の獲得した技能を評価する視点を能楽師自身が持つことの重要性が指摘される。そして、第5段階を絶頂期とし、一方で冷静に自らの能力発揮を振り返り見極めることの大切さを指摘する。さらに、技能が年齢とともに変化していくことを自覚することを、第6段階から第7段階にかけて論じている。

つまり、世阿弥は能楽師の技能や育成方法について段階ごとに区分して考えていた。そして、キャリア形成の初期の段階では、人材育成を担う側に被育成者のモチベーションを維持し、年齢とともに指導育成方法を変化させる必要性、キャリア形成中期以降は、自らの技能を見極める能力の必要性、キャリア形成後期では能力の変化を自覚して技能発揮するという、キャリア形成のプロセスに応じた育成という視点を持っていたといえる。

金井（2012）は、『風姿花伝』は、熟達化の世代継承性の書籍だともいえるし、また同時に、「年来稽古」とよばれるように生涯わたって能に携わる人間の発達を、芸の熟達という観点から描いているともいえる」（金井，2012：p.335）と、世阿弥が舞台芸術の専門家のキャリアに関して記述していることを指摘した。世阿弥の著作は演劇論として有名である⁴が、それだけではなく技能継承を生涯発達と結びつける考え方を述べている。つまり、能楽は伝統文化と呼ばれる以前の芸術として確立された14世紀半ばから、長期継続的に技能発揮を担う専門家を育成することについて明確な指針を持っていたことがわかる。

また、現代の能楽師の人材育成に関する研究として、能楽師の指導者に着目した西尾（2014）がある。西尾（2014）は、プロフェッショナルとして舞台に立つことを本分とし、一門を率い伝統芸能を継承することに責任を有する立場にある能楽師のインタビュー調査をもとに、現代の能楽師の指導方法には年齢に応じて5つの段階があることを明らかにした（西尾，2014：pp.47-48）。

これら5つの段階について、西尾（2014）をもとにまとめると以下ようになる。

① 「子方（こかた）」

3歳や5歳など幼い時期から変声期を迎えるおよそ15歳までの時期を子方と呼ぶ。子方のときは、「面」を付けず、子供らしくのびのびと舞台上で演じることを主眼に、その後の基礎になる「体全体を使って声を出すこと」と「辛抱（舞台上でじっとしていることなど）を覚えさせること」を教えることが育成の目的である。一方で、〇〇の役を演じる予定の期日までにできるように稽古をするという指導方法がとられる（西尾，2014：p.47）。

② 第1期（15歳頃から約10年）

この時期は、声が落ち着いてから、公演の役のためではなく、能楽の3つの基礎技能、「構エ」（基本的な立ち姿）・「運び」（擦り足を基本とする歩き方）・「謡」（体を使った発声方法）の稽古をする。体型が大人へと変化する時期でもあるため、それに伴って体の使い方も変化し、師匠が弟子の変化を見て、基礎を粘り強く、時間をかけて伸ばしていく指導方法がとられる（西尾，2014：p.47）。

③ 第2期（25歳前後からの約10年）

より難しい演目を演じる経験を踏ませていくことが、師匠の役割となる時期である。

⁴ 山中（2013）では、多くの能楽師と演劇関係者が、世阿弥のことばの現代に通じる点について述べている。

曲目が持っているテーマは何か、それはどういう事を言っているのか、さらにどういふうに表現しないといけないのかなど、演目の芸術性を解釈し表現することに師匠が関与する（西尾，2014：pp.47-48）。

④ 第3期（35歳前後からの約10年）

弟子に演目の解釈について少しでも考えさせ、その解釈に対して師匠が指導する時期となり、芸術性の伝承により注力する指導方法をとる。そして、作品の中にある多様な世界観を師匠と弟子が一緒になって追いかけて行く、という技術と芸術性、両方の探求のための指導がされる（西尾，2014：p.48）。

⑤ 第4期（45歳前後からの約10年）

師匠は、弟子が何か聞きにくることがあれば教える、あるいは違っていたらどうも違うといった程度のアドバイスをするなど、師匠側から何か特別な指導をすることはなくなる。この時期になると「人間性」が大事で、その「人間性」を伝えられる背後には、「立っている存在感、座っている存在感」ということが必要となる。そして、これは師匠が教えてできるわけではなく、また自分でそう思ってもできるものではなく、経験と稽古を積み重ねる中で自然にできあがっていくと、師匠側に認識されている（西尾，2014：p.48）。

上記から、能楽師の人材育成には子方から約40年にわたる長い期間が想定され、区分された5つの段階ごとの課題があり、師匠にはその段階に応じた指導育成の方法が明確に意識されていることがわかる。現代の能楽師が考える人材育成の段階と世阿弥が提示した段階とは必ずしも一致はしていないが、少なくとも能楽師のキャリア形成にはいくつかの節目があることが先行研究から想定される。

さらに、西尾（2014）は、「弟子が能楽の演目を技能的に上手く演じるだけでなく、演じながら何をどのように伝えるのかということまで深く掘り下げてかかわることは、先生として自身も演じることを探究し続けたから可能になったと考えられる。プロフェッショナルとして舞台に立つ能楽師のキャリアがあるからこそ成り立つ」（西尾，2014：p.48）という、師匠が教えることのプロフェッショナルである前に、自らが演じるプロフェッショナルであるという、能楽師という職業上の特色によって、技能のより深い意味での継承・育成が成り立っていることを指摘する。

西尾（2014）の能楽師の人材育成に関する発見事実は、シテ方の重鎮の一人として有名な能楽師のインタビュー調査をもとにまとめられたものである。つまり、プロとして舞台に立ち指導する責任を担う能楽師の長年の精進の結果に基づき、能楽師の長期的な育成のポイントが自覚されて、次世代の能楽師の育成に活かされていることもわかる。

2.3 研究課題の設定

キャリアに関する先行研究から、キャリア形成には、節目にデザインし回顧的意味づけを行うという個人側の姿勢も重要であると同時に、個人と組織の相互作用が必須であり、働くという長期間にわたる調和過程をどのように進めるのかという課題があることがわかる。また、キャリア形成には、周囲との関係性も重要であり、その関係性は1対1に限定されるのではなく、個人に認知されるキャリア形成を促す複数の人間によって構成され

ることもある点が明らかになった。

能楽の人材育成に関する先行研究から、能楽師のキャリア形成のプロセスには節目に相当するものがあり、それに応じた指導や本人の選択がされ、将来への展望などが生じている可能性が示唆される。また、この節目には師匠側から生涯発達に応じた指導や働きかけと本人側の何等かの意図に基づく行動があることも想定される。

そこで、伝統文化である能楽を担う能楽師のキャリア形成の特色を明らかにし、長期間専門職を輩出することができるキャリア形成を促す仕組みについても検討するために、先行研究を踏まえて以下の3つの研究課題を設定する。

- ① 能楽師のキャリア形成には、どのような特色があるのか。
- ② 能楽師のキャリア形成の節目はいつか、またその節目にはどのような指導や本人の選択などがされるのか。
- ③ 能楽師のキャリア形成を円滑にする仕組みはあるのか。あるとしたら、だれが、どのようなことを行っているのか。

2.4 研究方法

能楽師の生涯にわたるキャリア形成の過程を調査対象とするため、専門職として本格的なキャリア形成を始めた10代の若手、一門の中核として活躍するプロの能楽師として20年以上の経験を有する中堅、現場の第一線で活躍し同時に後継者を育成する役割を担う数十年以上の経歴を持つ重鎮と、キャリア形成のすべてのプロセスにある能楽師を調査協力者として選定した。また、調査協力者は、すべて師匠と弟子としての関係性を持ち専門職として能楽の業界で認知され、継続的に舞台に立ちキャリア形成を行っている能楽師⁵で、シテ方⁶と呼ばれる役籍の能楽師である。

また、本研究には複数の調査協力者がいるが、そのうちの主要情報提供者（major informants）のうち2名の能楽師は一門のトップとその後継者という関係性にある。この2名の能楽師については、10代の被育成者が後継者として披露された公演やその後の師弟共演の公演の参加観察などを含む、約3年間の継続的な参加観察調査を実施しており、育成途上にある若手能楽師の親族やこの能楽師を応援する会の複数の幹部などの関係者にも、公演や会の催しなどの場を通じて聞き取り調査を行った。

インタビュー調査は合計約10時間、テキストデータは約90,000文字である。インタビュー調査は、文化にコンテクストをおくキャリアのヒアリングとなるので、能楽に関する用語を用いるなどエスノグラフィックな記述を心がけた。また、参加した公演や行事ごとに、参加観察記録を作成した。

データの分析に当たっては、まずそれぞれの調査協力者のデータ内容を、質問表項目に沿って読み取り記述した。次に研究課題に基づき、能楽師のキャリアがどのように形成されたのか、インタビューデータの記録と参加観察の記録の分析を行った。

⁵ 能楽師の中には、舞台に立つことより、教えることが主な活躍の場になっている人や、平日は他の仕事を持ち、週末に舞台に立つ人もいる。

⁶ シテ方能楽師は、舞台で主役を勤める。他の能楽師の役割については、後述の3.2 能楽師を参照されたい。

また、これら調査で得られたデータとともに、能楽師が執筆した書籍や能楽関連専門誌に掲載された能楽師のインタビュー記事なども参考にした。

3. 事例概要「能楽」

3.1 能楽

能楽の源流は、奈良時代に中国大陆から伝わった「散楽」に由来するといわれている。それが、室町時代に3代将軍の足利義満に世阿弥が庇護を受けたことで盛んになり、その後、豊臣秀吉や徳川家康らも親しみ、武家社会の芸能として定着していった経緯がある。能楽が長期間継続してきた背後には、徳川時代に武家の技芸として保護されてきたことがあげられる。

しかし、明治になり庇護者を失うという大きな変化に遭遇した。また、最近ではエンターテインメントの多様化にともない、謡曲や仕舞といった伝統的な技芸をたしなむ人口も減少している。

この「能楽」は、能と狂言からなり、能は仮面を使った、音楽・舞踏・演劇が融合した歌舞劇であり、ミュージカルやオペラに近いものである。一方、狂言はセリフが中心の喜劇と定義される。能楽は、2008年には、ユネスコ（国連教育科学文化機関）の無形文化遺産に登録され、日本の伝統文化を代表するものの一つとして世界的な知名度も高い。

3.2 能楽師

能楽を職業とする人を能楽師（能役者とも呼ばれる）と総称する。能楽では舞台に立つことを主な役割としながら、伝承する役割を担う師匠の存在があり、専門職の能楽師を志す場合には、特定の師匠に弟子入りすることが原則である。

能楽師の職業としての本分は、舞台に立ち能楽を披露することである。舞台での能楽師の職能は、役を演じる「立方（たちかた）」と器楽演奏担当の「囃子方（はやしかた）」と、2つに分けられる。立方には、シテ方・ワキ方（脇役専門）・狂言方の3つの役籍と10の流儀があり、シテ方の能楽師が舞台で声楽担当の「地方（じかた）」の担当も受け持つ。また、シテ方は、舞台上の演技（謡と舞）にかかわることと、楽屋での働きにかかわること（例：面のつけ方、装束のたたみ方、道具類の出し方といった舞台に直接かかわること以外にも切符の販売や能楽堂の運営の手伝いといったこともある）も、役割として身につけることが求められる。

囃子方には、能管（笛）・小鼓・大鼓・太鼓の4つの役籍と14の流儀があり、立方と囃子方で計7つの役籍と24の流儀がある。なお、本研究で調査対象としている立方の役籍と流儀については、表1の通りである。

表1 立方（演技・声楽担当）の役籍と流儀

役籍	流儀
シテ方	観世 宝生 金春 金剛 喜多
ワキ方	高安 福王 宝生
狂言方	大蔵 和泉

（出所）三浦（2010）を参考に筆者作成。

公益社団法人能楽協会のホームページによると、2014年5月2日現在、能楽師は全国に1,243名となっている。能楽師は流儀に一度所属すると生涯変わらないのが原則であるため、キャリア形成途上での役籍の変更はないのが通常である。

能楽を上演する場合、演じる立方は、シテ方・ワキ方・狂言方の各流儀によってチームが編成される。立方の能楽師は、シテ・ワキ・ツレ・ワキツレ・地謡・アイの6つのパートに分かれて舞台に立つ。それぞれ舞台上での役割とどの役籍が担うかが決まっている。以下にそれぞれの役割を簡単にまとめる。

シテは、主役で、シテ方が演じる。

ワキは、シテと対応しシテの演技を引き出す役で脇役的な立場、ワキ方が演じる。

ツレは、シテ的演技をするシテ以外の人物（例：シテの従者）で、シテ方が演じる。

ワキツレは、ワキ的演技するワキ以外の人物（例：ワキの従者）で、ワキ方が演じる。

地謡は、出来事や情景、人物の心情などを謡う、6人から8人のチームでシテ方が演じる。

アイは、物語のあらすじや状況の説明などをする、狂言の役者方がアイを演じることもある。

また、囃子方も同様に、能管・小鼓・大鼓・太鼓の流儀ごとにチーム編成されて、舞台に立つ。したがって、立方と囃子方の組み合わせも考慮すると、能楽の舞台ではさまざまな流儀の多様なメンバーによるチーム編成が可能となる。公演では、専門職同士が演目ご

とに異なるチーム編成で舞台に立ち、技能発揮することで、能楽というエンターテインメントサービスの提供の場が成り立っている。また、能楽の公演は通常は1回のみで、同じ楽曲を同じ専門職のメンバーで、繰り返し公演する形態ではない。

能楽は、江戸時代から専門職の分業制度によって運営されてきた。これら流儀はいわゆる家元制度をとっており、長期間にわたり流儀の維持・発展に努めてきた。また、家元⁷の下に、一門と呼ばれる組織制度がとられている。つまり、家元だけが流儀の維持・発展に関して責任を担うのではなく、流儀の組織運営は各一門のもとに弟子が集まり、その中からプロフェッショナルとして舞台に立つ後進を育てる、あるいは趣味として能楽に親しむ人を広げる、という体制となっている。

4. 発見事実の提示と考察

4.1 能楽師のキャリア形成

(1) キャリアのスタート「子方」

中堅能楽師のC氏は、自身のキャリア形成の始まりについて、「気がついたら舞台に立って、祖父の子方を務めてました」と語っている。また、若手能楽師B氏の初めての子方は2歳、ベテラン能楽師のA氏は、「初舞台は、私は遅くて5歳です」『鞍馬天狗』⁸の「花見」というのを、稚児役を。直に戻ってこっちへ来るような、簡単な役なんですけどね」と語っており、能楽師のキャリアのスタートとも呼べる子方の開始時期は、非常に若い年齢で、簡単な役を務めることがわかる。

これは、能楽では子方が必要とされる番組がいくつもあり、一門の能楽師に子供が生まれると3歳くらいで子方として舞台に立ち、セリフなどもないごく簡単な役を演じることが一般的だからである。

この点について、C氏は『鞍馬天狗』の「花見」っていうのは、だいたい我々は皆出て座ってすぐ帰ると。それがもう定番ですけど。能というのは、子方の男の子がいないと、その子方の必要な曲が出せないわけですね。そうすると、外孫であろうがとにかく身内に子方がやれるって子がいると、「じゃ次あの曲出せる」ってなってきますよね。それで普通にこの世界に入ってた感じだと思います」と、詳しく話している。なお、女の子が子方を演じることもある。

さらに、「ある程度できるようになると、大人がする役もさしてもらったりするわけですね」「主役もしたり、「子方」でないお供の連れという役もしたり、そういうふうなことを少しずつさしてもらいつついくわけです」と、経験に応じて子供でも演じる役が変化することを、A氏は語っている。A氏は8歳ごろに『猩々』⁹で初シテ（初めて主役を演じること）を経験し、A氏と同じ一門のB氏も8歳で『俊成忠度』¹⁰で初シテを務めて

⁷ 家元制度については、西山（1982）が詳しい。

⁸ 鞍馬山の天狗が少年牛若に兵法の奥義を伝え、のちのちまでも見守ることを誓うという曲目、切能に分類される。なお、花見の場面での複数の稚児（子方）が登場する（小林・西・羽田, 2012 : p.292）。

⁹ 猩々が揚子の里の酒売りのもとに現れ、秋の夜もすがら酒を飲み、舞を舞うという、切能に分類される曲目（小林・西・羽田, 2012 : pp.459-460）。

¹⁰ 和歌に心を残しつつ戦場に散った平忠度の霊が、藤原俊成と言葉を交わし、修羅道のありさまを見せるという、修羅物に分類される曲目（小林・西・羽田, 2012 : pp.453-454）。

いることから、子供でも経験を重ねることで、舞台上での役割が変化することがわかる。また、子方もいくつか舞台に出ると、本番の舞台の雰囲気（客席から注目されるなど）がわかるようになることは、子方の経験のある能楽師が共通して語っている。

そして、この子方時代の技能育成の稽古について育成指導の役割を担う A 氏は、「その役に対しての必要時間をするわけですね。常に何もない時に役を決まっていなものを稽古しようかというのは、あんまり子供の時はありません」と述べ、さらに、「子供はあんまり難しいことをいって大人びたことをさしてもいけない」と子供らしさを大切にしていることと、「決まっている役は、どうしてもそれをしなくてはいけないですから、それをするのが一番初めの目的ですけど、それを利用しながら基礎的なことも踏まえていくということになりますね」と、舞台上で演じるための稽古を通じて基礎的なことも身に付けさせるようにしていることを語っている。

この A 氏のインタビューから、子方の時には役割を演じることを通じて基礎的なことを教えるという工夫もしながら、子供らしさを伸ばすよう心がけて指導育成がなされていることがわかる。また、C 氏も「子方というのはゼロから教えてもらうんですね。（中略）大人の稽古というのは、自分で覚えてきたものをやる」と、大人の稽古と比較して子方には事前の練習などは必要がなく、教える側が必要なことをゼロから教えるように配慮することを育成の特色としてあげている。

また、子方の舞台での能力発揮について A 氏は、「子供の時は少々間違ってもですよ、伸びやかに、子供というかわいらしさという必要性を十二分に出れるようにもっていくわけです」と話している。

子方はその役割の特色から、舞台上でのびのびとかわいらしく演じることが求められるため、育成指導側が、技能を教え込むことや、厳しく指導することではなく、稽古の時に子供の意欲を引き出すことに注力していると考えられる。

(2) 子方卒業と基礎技能育成

年齢に応じて声や身体の変化があると、子方を卒業することになる。

この点について B 氏は、「声変わりでですね、中学生。中学 1 年生。そういう境はなくて、ずっと子方やってきますでしょ、小学校 6 年ぐらいから声も出なくなってくるんで、子方の役が減ってきますよね」と語っている。学校の学年ではなく、その子の変化に応じて子方として舞台に立つ機会が減り、子方卒業の時期になることがわかる。

さらに、子方を卒業する声変わりの時期を迎えると、稽古の方法も変化する。この時期に実施されるのは、「将来のためのトレーニングのような稽古ですよ。ですから、舞台にのせるための稽古ではない」と C 氏は子方時代との違いを指摘する。

この点については、A 氏も「ある程度の時期からきっちりとした基礎を教えるようにしていくわけです」「ハコビ」と「カマエ」と「謡い」なんです。それがきっちりできないかでもう将来変わってきます」と舞台にあまり立てなくなる時期に、将来につながる基礎の稽古を本格的に行うことを語っている。

この基礎的な技能育成のためには「体の筋肉に覚えさしてもらう。体が覚えてしまう。頭が覚えるんじゃないですね、体に覚えさしていくわけです」「体が覚えるのに 3 年かかったり 5 年かかったり 10 年かかったりするわけです」と、A 氏は複数の能楽師を指導育成

した経験から、基礎技能の育成には時間がかかり、その目途が人によって異なることを語っている。こうしたインタビューデータから指導育成側も目が離せない時期でもあることがわかる。

C氏はこの時期を振り返って、「面を付けるような天女の中之舞、そういう、大人でもない子どもでもない一番中途半端というか。中途半端な時に、ちょうどいい、天女とかそういう役があるんですよね。そういうのが付くとそれに向けて稽古する、っていうのが通常でしたけども、役がなければずっと仕舞を」と話している。

仕舞は、能楽の中の一定の見せどころを、能面や装束を付けずに地謡によって舞うもので、素人でも比較的容易に修得し演じられる反面、能の動きのエッセンスを見せるもので、決して簡単な演技ではない。子方でも大人でもない時期を、C氏は中途半端と形容しているが、この時期には限られた演目しか演じられないため、舞台上で演じることを目的にはせず、徹底した稽古ができることがわかる。

また、C氏はこの時期について「〇〇先生のお宅にずっと通ってました。部活動してるのと一緒にですね。学校が終わったら僕は先生のお宅に通って稽古して家に帰って、っていうふうに。夏休みはもうずっと毎日お稽古」と、日ごろ指導を受けていた祖父のもとを離れて、流儀の家元に指導を受けていた¹¹ことも語っており、基礎技能育成の課程で、レベルの高い指導者から継続的に指導を受ける機会に恵まれている。さらに、C氏は、「同世代が6人もいたので、わいわいやってましたね、それは。20代前半は。皆、学校が終わったら各々集まってきて稽古して、終わった後だべったりして、そして帰って行くみたい。部活の延長みたいなのと、ありましたね」と、家庭内での指導育成とは異なり、同じ流儀に所属する複数人で稽古ができた恵まれた環境について経験を語っている。

このように能楽師の家に生まれ子方時代を経て、家元などから指導を受けて基礎技能の育成時期を過ごしても、被育成者全員がプロの能楽師になるとは限らない¹²。中高大と学生時代は継続的に稽古を続けていても、卒業後に他の職業選択をする人もいる。

一方で、大学で能楽部に入ることがきっかけで能楽師になる人もおり、子方時代と中高生頃の基礎技能育成の時期は、能楽師になるために必須のものというわけではない¹³。

(3) 抜きもの

シテ方能楽師のキャリア形成には、子方 → 初シテ → 子方卒業 → 基礎技能育成 → 家元や一門の長などのより高いレベルの育成者の指導 というプロセスがあることがわかった。ただし、子方の時期を経ずに、基礎技能育成から能楽師の道を歩む、キャリア形成のプロセスもある。

声変わりの時期が落ち着き、体も大人に近づくと、課題となる楽曲を抜く（ひらく）ことになる。抜くという言葉は能楽では初めてシテ役を演じるという意味で用いられる。

¹¹ 住込みではないが、内弟子が始まった時期だとC氏は形容している。また、B氏もA氏のもとに毎日通っており、学校生活を続けながら内弟子として過ごすという育成の形態がとられている。中学卒業や高校卒業を契機に家元や一門の長のところに住込み、能楽師になるための修業生活を始めるという形態は、進学率の高まりとともに変化しているようである。

¹² 能楽師の家庭に生まれ、能楽師になった場合は、「家の子」と呼ばれている。

¹³ 所属する能楽師の人数が最も多いシテ方観世流では、研修生制度を取り入れている。流儀の資格を取得するために、16歳から35歳までに最低5年間の研修期間が必要である。

C氏は、「まず『狸々乱』っていうのを舞うんです」「普通の『狸々』っていう曲に『乱』が付くことによってちょっと舞が複雑になるんですけども、まずそれが最初の試験というか。大学合格みたいな感じですかね」と話している。登竜門になる曲があり、それを抜くということは、キャリア形成のプロセスで節目の時期を迎え、重要な課題に向き合うということだ。

シテ方の5つの流儀によって抜く順序に差異があるが、『乱』『道成寺』『石橋』という3つの曲目が、特別な抜きものとして能楽師には共有されている。そして、これらの楽曲を抜くことができると、おおよそシテ方として一人前と認められるようになる。節目となる大きな曲目を抜くときには、能楽関連の業界紙で取り上げられることもあるほど、シテ方能楽師のキャリア形成上のポイントである。

例えば、B氏は一門の後継者として2013年に正式に披露されているが、2011年に『石橋』を抜き、2015年の年末に『乱』を抜くというキャリアのプロセスを歩んでおり、一門の後継者でも節目の楽曲は、他の能楽師と同様であることがわかる。

また、上記の3つの楽曲以外にも、特別な楽曲がある。

『道成寺』という曲がありますけども、もっともっと上になると、老女物とか難しい曲がありますよね。そういう曲の中で「これを今度やりたいんですけども」って申請する曲も決まってるんです。申し出の曲っていつてるんですけども」「例えば、『安宅』の勧進帳とか『望月』の獅子とか、そういうある程度の特種な曲は申し出の曲と、特別扱いして」と、キャリア形成のプロセスに応じて演じる機会を能楽師が選択し、流儀の中で許されてから演じる仕組みとなっていることを、C氏は語っている。

つまり、能楽師のキャリア形成の節目には、これはという重要な複数の楽曲があり、キャリア中期以降はそれを演じる技能があることを自ら判断して師匠や先輩など流儀の運営にかかわる能楽師に申し出て、許されると課題に取り組むことができるという特色がある。専門職として自らの技能上達のレベルを自覚して、キャリア形成の歩みを進めるのだ。また、どの楽曲を演じるのかは公演のプログラムに明記されるため、一緒に舞台に立つ立方や囃子方だけでなく、能楽に詳しい観客にも舞台上で主役を務めるシテのキャリア形成のプロセスが明示されることになる。

ここまでの発見事実をまとめると、シテ方能楽師のキャリア形成には、下記のプロセスがあることがわかる。

(子方 → 初シテ → 子方卒業 →) 基礎技能育成 → 抜きもの(3つの楽曲)の公演と同時期に家元や一門の長などのより高いレベルの育成者の指導 → ほぼ一人前 → 自らの技能の見極めとより難しい抜きものへ挑戦

つまり、能楽師としてほぼ一人前と認められたあとも、より高次の楽曲が演じられるように、専門技能の育成を自ら続けることが求められている。能楽楽曲は250曲程度あり、年に10数回程度の主役のシテを演じる機会があっても、そのすべてを演じるためにはかなりの時間がかかる。また、新しい楽曲を抜くだけでなく、今まで演じた楽曲の演出をかえる、古い楽曲を復活させるなどの課題に取り組むことも多く、能楽師には定年がないため、生涯にわたるキャリア形成がなされている。

4.2 演じる場の設定

能楽の楽曲を演じるためには、能舞台に立つことになる。つまり、公演の場があって初めて技能を磨くことになる。

流儀の家元（一門の長なども）は、公演の場となる能舞台の運営にかかわっているため、いつ、だれが、どの楽曲を演じるのかを、決めることができる。しかし、公演の興行成績を考慮すると、能楽鑑賞する観客にとって親しみのある楽曲を選定することも必要であり、流儀の能楽師の技能育成の事情だけで楽曲を決めることは難しい。この点について、A氏は、「同門会だと、今は1年に4回やってまして、1年ぐらい前に日取りを決めて半年ぐらい前に次の1年後の曲目を決めるわけなんですね」と、一門に所属する複数の能楽師の技能育成のために、月1度程度開催する自主公演とは別の公演を企画し、計画的に技能形成の場を設定していると語っている。

こうした取り組みは、Schein（1978）が指摘する個人と組織の調和過程の創出とも考えられる。継続したキャリア形成のためには、育成の指導責任者や専門職によって構成される組織側からの働きかけが重要となっている。

また、C氏は「同世代で同人の会作ってまして、それが「△△会」っていうんですけど、年に2回やってますね。それをですね、10年前に立ち上げたのかな。4人で、同世代の」「それは、完全に自分たちで企画して、二番立ての能を2回やって、ですから、一人一番ずつ。それをやってます、それはもう定期的にずっとあります」と、話している。C氏はA氏のように運営に直接かかわっている能舞台がなく、同世代の複数人で興行を企画して、能舞台を借りて実施している。C氏は中堅であり、自分が複数の興行を企画する立場にはないため、同世代のネットワークを活用して、自ら場を設定している。

そして、その理由として、「一つは、個人でやるよりは集まってやった方が経済的にも色々、助け合える、というのと、同世代でやるというのが一つの良い意味でのお互いの刺激になる」「仲間でありながらライバル…でもありますよね」「僕は同世代で見せることによってやっぱり見られるっていうのが一つの刺激になるんで、相手が、「△△会」の同人が今回の僕の舞台をどう思って見てたのかっていうのは意識はしますよね」と、経済的なことだけではなく、同世代ならではの切磋琢磨の技能育成の機会の設定ができる点をあげている。

このように能楽師が自らの専門技能育成のための適切な楽曲を公演する場を作ることとは、それほど簡単なことではないが、同世代で集まり会を企画することで、経済的に負担が少なくなり、継続的に運営でき、かつ技能育成の刺激になる場を設けることができる。また、この同世代の集まりの基盤となったのは、家元での専門技能育成の機会であることがポイントである。本来は若手の技能育成の機会を充実させるための内弟子といった制度が、若手時代からの関係性構築に機能し、専門職としてライバル同士でもある複数人による場の設定のための連携ができあがっている。

社会の変化により、能楽の公演を終日実施し、楽曲を複数曲演じることができるという場はほとんどなくなり、公演のおりに演じられる楽曲は1曲から多くても3曲程度で、数十年前に比べると非常に少なくなっている。技能育成側が公演機会の減少をかんがみ、積極的にこうした同期人材の関係性構築を促したかどうかは不明であるが、少なくとも被育成者たちは関係性を利用して、自らのキャリア形成を行っていることがわかる。

また、能楽師による公演の場の設定には、シテ方と囃子方との連携による例もあり、役籍をこえた専門職同士の関係性構築も見受けられる。

5. まとめと今後の課題

能楽師のキャリア形成の特色をまとめると、初期の前半の段階では、人材育成を担う側に被育成者のモチベーションを維持向上させることが強く意識されていたことがわかる。被育成者が幼いという理由もあるが、子方がいないと楽曲が成り立たない、つまり若手人材がいることで初めて事業が成り立つ分野があることが指導育成側の中堅やベテランに意識されているため、このキャリア初期の育成指導方法が成り立っているといえる。

また、キャリア初期の後半では、身体面や精神面の変化に配慮して指導育成方法の変化の必要性が意識されていることが明らかになった。舞台に立てなくなったことをマイナスとせず、この時期だからこそ、基礎的な技能について時間をかけて育成するという選択がされている。被育成者が能楽師の子で親族から指導育成されていても、この時期には家元や一門の長など、より高いレベルの技能を持つ指導者に技能育成される機会¹⁴（学生生活と内弟子との両立）があることもわかった。このように複数の指導者に専門基礎技能を磨かれることは、専門職としての将来の能力発揮の基盤となっている。

さらに、キャリア初期後半から中期にかけて、専門職として一人前と認められるためには、節目となる楽曲を抜くということが必要であり、それがシテ方の複数の流儀で共有されている。これは専門職としての業界で認められる基準が明確にあることを示している。節目の楽曲を抜く公演を通じて節目の演目が広く周知され、キャリア形成の節目が明らかになることは、専門職が自らの歩みを自覚することにもなっている。

キャリア中期以降は、専門職としての自己の技能を見極め、自らの技能を磨く場の設定を行う必要もある。単に依頼に基づく能力発揮だけでは、より高次のレベルへ技能形成を行うことが難しいという事情が、能楽師に技能伝統の継承・育成の責任を担わせると同時に、現場での能力発揮を重視する姿勢を持ち続けさせているといえよう。また、育成の責任を担う専門職が能力発揮の機会を継続的に充実させる場の設定をするなど、個人と組織の調和過程があり、能楽師の円滑なキャリア形成につながっていることがわかった。公演の経済的な負担軽減と、相互の研鑽のために、専門職同士の関係性によって、より高いレベルの楽曲への挑戦能力発揮のための現場機会を作りだしているという点も明らかになった。

能楽師のキャリア形成の歩みは、単に能楽師として必要なスキルを取り出して教えられすることで始まるのではなく、いつ・どこで・何を演じると望ましいのかということが想定されて開始される。そして、身体とパフォーマンスの発揮の変化を前提に能力進捗に応じて演じることを期待される楽曲が複数あることで、その課題に取り組み自らの技能を磨く過程を通じて、長期的なキャリア形成がされている。また、この長期的なキャリア形成の基盤はキャリア初期の師弟関係であり、それがより高いレベルの師匠との関係に発展し、中期以降は同期などとの関係性も重視されている。切磋琢磨する専門職の仲間と目標とす

¹⁴ 野村（2015）によると、直接指導をうける師匠以外の能楽師に継続的に指導育成された経験があるという。

るレベルの高い専門職との関係性が構築されるため、日々の鍛練を重視しながらより長期的なスキルを磨くことがキャリア形成の歩みの実践につながっている。

このキャリア形成の歩みの特色は、能楽師側にも自覚され、それに応じた対応がなされている。

例えば、調査協力者の A 氏の場合は、プロフェッショナルとして舞台に立つだけでなく、一門（30～40 名程度）を取りまとめて、自主公演（企画公演、定例公演など、公演にも複数ある）の機会を充実させる責任も有するため、複数の弟子たちの技能育成状況を鑑み、さらに弟子たちの次の課題も考えたうえで、できるだけ望ましい演目を 1～2 年前に考慮し公演の企画をたてて、稽古をつけて、舞台経験を積ませると話している。指導育成の責任を担う側が、公演という OJT の機会を十分に活用しようという意図をもって、キャリア形成の時期に応じた指導を行っていることがわかる。A 氏は後継者を育成する責任を担う師匠として、単に技能を教えるのではなく、技能発揮の場を弟子の能力進捗のレベルに応じて実現できること（能力形成上必要な演目の上演や弟子にとって望ましいチーム編成）を重視している。

また、調査協力者の C 氏は、指導育成の立場にはまだないが近い将来一門を率いていくことが期待される人材であり、自らのキャリア形成のプロセスを考慮しながら、いつ、どのような演目を、だれと一緒に演じるのか、自主的な公演の機会を活用していると話している。一般的な公演では有名な演目が選択されることが多いため、C 氏自らが主催となる公演を企画する場合は、2 年ほど前からどの演目を誰と一緒にするのかなど、十分にその機会を活用できるように考える、場合によっては、公演の収益性よりも演じたい演目を優先することもあり、それが将来への投資だとも思うと語っている。

A 氏と C 氏は、流儀も異なり、経験年数にも違いがあるが、共通の戦略的とも呼べる視点をもって、能楽師のキャリア形成に必須の OJT の機会である舞台経験を充実させようとしていることが明らかになった。

伝統文化専門職の技能の継承は、家元制度や徒弟関係など封建的とも受け取られる仕組みによって可能になっていると一般的には思われがちである¹⁵が、今回の調査研究から、能楽師のキャリア形成は、節目の楽曲を抜くという行為により、長期継続的な一連の流れがあること、さらに一連のキャリア形成のプロセスが、現場での能力発揮の場の設定とともに計画的に実践されていることがわかる。

また、現代の能楽では、OJT を重視した技能育成が長期継続的になされるために、専門職同士のネットワークをもとに公演の場の充実が図られており、こうした専門職自らが考えた技能発揮の機会の設定はときには、流儀の壁をこえた機会¹⁶などにもつながり、キャリア形成を円滑にしている。

本論の限界として、現場での技能発揮フィードバックについては、A 氏は一門が能楽師として舞台に立てるようにし、さらにキャリア形成の段階に応じて演目を提供できるような興行の機会を作り、その場を通じて育成していくことを意図しているが、具体的にどのような指導があるかまでは明らかにできなかった。また、C 氏は舞台の機会を同期同士で

¹⁵ 西尾（2012）は、京都花街の擬似家族関係による育成の仕組みがあることで、育成指導のコミュニケーションが円滑にされていることを指摘している。

¹⁶ C 氏は東西の流儀の異なる能楽師が一同に会する場の設定などもしている。

作っているが技能発揮について話し合うといったことはあまりないと語っており、現場での技能発揮が重視される一方で、どのように自らの技能のレベルを見極め、さらなる技能形成を目指しているのかについての詳細は不明である。

また、キャリアの節目については、調査協力者より本論で取り上げた以外にもいくつかの楽曲が重要だと指摘を受けた。今後は、それらの楽曲が演じられる公演の機会に参加観察調査研究を進め、能楽師のキャリア形成について、節目を中心にどのようなことが実践されているのかを明らかにしたい。

謝辞

本研究にあたって、インタビュー調査並びに参加観察調査にご協力いただいた能楽師や関係者の方々に、心より深く感謝いたします。また客員研究員として受け入れていただきご指導を賜った、野上記念法政大学能楽研究所と法政大学イノベーション・マネジメント研究センターの皆様に、ここに記して謝辞を申し上げます。

参考文献

- 金井壽宏（2002）『働くひとのためのキャリア・デザイン』PHP 研究所。
- 金井壽宏（2012）「熟達化領域の実践知を見つけ活かすために」金井壽宏・楠見孝編『実践知』有斐閣、pp.293-343。
- 小林責・西哲生・羽田昶（2012）『能楽大事典』筑摩書房。
- 世阿弥 竹本幹夫訳注（2009）『風姿花伝・三道 現代語訳付き』角川ソフィア文庫。
- 西尾久美子（2007a）『京都花街の経営学』東洋経済新報社。
- 西尾久美子（2007b）「関係性を通じたキャリア形成—サービス・プロフェッショナルの事例」『キャリアデザイン研究』第3号、pp.47-62。
- 西尾久美子（2012）『舞妓の言葉 京都花街、人育ての極意』東洋経済新報社。
- 西尾久美子（2014）「能楽の先生」『日本労働研究雑誌』第645号、pp.46-49。
- 西山松之助（1982）『家元の研究』（西山松之助著作集 第1巻）吉川弘文館。
- 野村四郎（2015）『狂言の家に生まれた能役者』白水社。
- 増田正造（2015）『世阿弥の世界』集英社新書。
- 三浦裕子（2010）『面白いほどよくわかる能・狂言』日本文芸社。
- 山中玲子監修（2013）『世阿弥のことば100選』檜書店、pp.24-104。
- Feldman, D. C. 1988. *Managing careers in organizations*. Glenview, IL: Scott, Foresman.
- Hall, D. T. 1976. *Careers in organizations*. Glenview, IL: Scott, Foresman.
- Higgins, M. C., & Kram, K. E. 2001. Reconceptualizing mentoring at work: A developmental network perspective. *Academy of Management Review*, 26: 264-288.
- Kram, K. E. 1985. *Mentoring at work*. Lanham, MD: University Press of America. (渡辺直登・伊藤知子訳『メンタリング 会社の中の発達支援関係』白桃書房、2003年。)

Schein, E. H. 1978. *Career dynamics*. Reading, MA: Addison-Wesley. (二村敏子・三善勝代訳『キャリア・ダイナミクス』 白桃書房、1991 年。)

参考ホームページ

公益社団法人 能楽協会 <http://www.nohgaku.or.jp/>

西尾久美子（にしお・くみこ）

京都女子大学現代社会学部教授

法政大学イノベーション・マネジメント研究センター客員研究員

野上記念法政大学能楽研究所客員研究員